

L'employeur peut-il imposer une mobilité internationale à une salariée enceinte ?

Réponse courte

Il est **interdit** d'imposer une mobilité internationale à une salariée enceinte sans son **accord exprès et écrit**, conformément à l'article [L.121-7](#) du Code du travail. L'article [L.332-1](#) interdit toute mesure susceptible de porter atteinte à la **santé ou à la sécurité** des femmes enceintes, accouchées ou allaitantes.

Le refus d'une mobilité internationale ne peut entraîner **aucune sanction**, licenciement ou mesure discriminatoire (articles [L.332-2](#) et [L.241-1](#)). L'employeur doit garantir la **protection de la santé**, l'**égalité de traitement** et respecter les droits liés à la maternité. Toute proposition doit être précédée d'une **évaluation des risques** professionnels, et les échanges doivent être documentés pour assurer la traçabilité.

Définition

La **mobilité internationale** correspond à l'envoi temporaire ou permanent d'un salarié dans un pays autre que le Luxembourg dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, que ce soit par détachement ou expatriation. La **protection de la maternité** vise à garantir que les salariées enceintes, accouchées ou allaitantes ne subissent aucune atteinte à leur santé ou à leurs droits du fait de leur état.

Questions fréquentes

Comment formaliser l'accord de la salariée enceinte sur une mobilité ?

L'accord doit être exprès, écrit et libre de toute pression. La proposition se fait sans pression ni incitation. L'accord formalise la durée, les conditions de retour et les mesures de protection. Le refus de la salariée doit être accepté sans conséquence négative pour elle.

Faut-il informer la salariée enceinte de son droit de refus ?

Oui, il est obligatoire d'informer systématiquement les salariées enceintes de leur droit de refuser toute mobilité internationale sans justification. Toute proposition doit être précédée d'un entretien individuel évaluant la situation personnelle, médicale et professionnelle de la salariée.

L'employeur peut-il imposer une mobilité internationale à une salariée enceinte ?

Non, il est interdit d'imposer une mobilité internationale à une salariée enceinte sans son accord exprès et écrit (article [L.121-7](#)). L'article [L.332-1](#) interdit toute mesure susceptible de porter atteinte à la santé ou à la sécurité des femmes enceintes, accouchées ou allaitantes.

Le refus d'une mobilité par une salariée enceinte est-il sanctionnable ?

Non, le refus ne peut entraîner aucune sanction, licenciement ou mesure discriminatoire (articles [L.332-2](#) et [L.241-1](#) du Code du travail). L'employeur doit garantir la protection de la santé, l'égalité de traitement et respecter les droits liés à la maternité de la salariée.

Quelle base juridique encadre la protection des salariées enceintes en mobilité ?

La base repose sur les articles [L.332-1](#) à [L.332-4](#) (protection de la maternité), [L.121-7](#) (modification du contrat avec accord), [L.312-1](#) (évaluation des risques), [L.241-1](#) (égalité de traitement et interdiction de discrimination) du Code du travail et la jurisprudence luxembourgeoise.

Quelle évaluation préalable avant de proposer une mobilité à une salariée enceinte ?

Toute proposition doit être précédée d'une évaluation des risques professionnels (article L.312-1) : conditions de voyage, accès aux soins, hébergement, compatibilité avec la grossesse. Le service de santé au travail doit être impliqué et les échanges documentés pour garantir la traçabilité.

Conditions d'exercice

L'imposition d'une mobilité internationale à une salariée enceinte est strictement encadrée.

Règle	Détail
Accord obligatoire	Accord exprès et écrit de la salariée (art. L.121-7)
Protection santé	Interdiction de toute mesure portant atteinte à la santé (art. L.332-1)
Refus protégé	Le refus ne peut constituer un motif de sanction ou de licenciement (art. L.332-2)
Non-discrimination	Égalité de traitement garantie (art. L.241-1)
Évaluation des risques	Évaluation préalable obligatoire (art. L.312-1)

Modalités pratiques

La proposition de mobilité à une salariée enceinte doit suivre une procédure protectrice.

Étape	Action
Évaluation des risques	Analyser les conditions de voyage, accès aux soins, hébergement, compatibilité avec la grossesse
Proposition	Proposer la mobilité sans pression ni incitation
Accord écrit	Formaliser l'accord par écrit avec durée, conditions de retour et mesures de protection
Refus	Accepter le refus sans conséquence négative pour la salariée
Documentation	Documenter l'ensemble des échanges et décisions
Suivi médical	Impliquer le service de santé au travail

Pratiques et recommandations

Informer systématiquement les salariées enceintes de leur droit de refuser toute mobilité internationale sans justification constitue une obligation de bonne gestion. Toute proposition doit être précédée d'un **entretien individuel** permettant d'évaluer la situation personnelle, médicale et professionnelle de la salariée. L'employeur doit **documenter** l'ensemble des échanges, décisions et évaluations de risques afin d'assurer la traçabilité et de prévenir

tout contentieux. Il est conseillé d'**impliquer le service de santé** au travail et, le cas échéant, les représentants du personnel dans l'évaluation des conditions de mobilité.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.332-1</u> à <u>L.332-4</u> du Code du travail	Protection de la maternité
Art. <u>L.121-7</u> du Code du travail	Modification du contrat nécessitant l'accord du salarié
Art. <u>L.312-1</u> du Code du travail	Obligation d'évaluation des risques professionnels
Art. <u>L.241-1</u> du Code du travail	Égalité de traitement et interdiction de discrimination
Jurisprudence luxembourgeoise	Interdiction de toute mesure discriminatoire envers les salariées enceintes

L'imposition d'une mobilité internationale à une salariée enceinte, sans son consentement écrit, constitue une violation caractérisée du Code du travail luxembourgeois. L'employeur s'expose à un risque élevé de contentieux pour discrimination et atteinte à la santé.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.